



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA ( PKB)  
ANTARA PT. KARYA ABADI SAMA SEJATI DENGAN  
PEKERJA TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

*Skripsi Diajukan untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum  
(SH)*



**UIN SUSKA RIAU**

**Oleh**

**RAZIKA AZMILA  
11527203941**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU-PEKANBARU  
1441 H/2019 M**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


**PERSETUJUAN**

Skripsi ini berjudul **"PELAKSAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT. KARYA ABADI SAMA SEJATI DENGAN PEKERJA TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PKB) DI TINJAU DARI UNDANG - UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENANGAKERJAAN "** yang ditulis oleh:

Nama : RAZIKA AZMILA  
NIM : 11527203941  
Program Studi : Ilmu Hukum

Dapat diterima dan di setujui untuk di ujikan dalam sidang Munaqasah  
Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 17 Oktober 2019  
Pembimbing Skripsi

  
**PERI PIRMANSYAH, SH.MH**  
NIK. 130217120

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul, “ Pelaksanaan Berjanjian Kerja Bersama ( PKB ) Antara PT. Karya Abadi Sama Sejati Dengan Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “ yang ditulis oleh :

Nama : RAZIKA AZMILA  
NIM : 11527203941  
Program Studi : SI

telah dimunaqasyahkan pada :

Hari/ Tanggal : Selasa, 10 Desember 2019  
Waktu : 08.00 Wib  
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah Dan Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, \_\_\_\_\_  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
IRDAUS, SH.,MH.

Sekretaris  
ONI ALIZON, SH.,MH

Penguji I  
ASIR, SHL,MH

Penguji II  
YAFRINALDI, SH.,MA

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag**  
NIP. 19580712 198603 1 005





## ABSTRAK

### **Razika Azmila, (2019) Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT. Karya Abadi Sama Sejati Dengan Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara perusahaan dengan pekerja pada dasarnya merupakan sarana yang penting dalam melindungi hak-hak pekerja, di PT. Karya Abadi Sama Sejati dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal ini dikarenakan proses dalam pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja juga tidak sesuai dengan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Untuk menghindari ketidakharmonisan dalam hubungan kerja, maka dari itu seluruh perusahaan di anjurkan untuk membuat perjanjian kerja bersama yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Berdasarkan pemaparan diatas penulis merumuskan 2 rumusan masalah yaitu bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) antara PT. karya abadi sama sejati dengan pekerja terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan apa faktor penghambat hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pihak PT. Karya abadi sama sejati.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis, yaitu menggunakan pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum dimasyarakat, Sifat penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat suatu individu, keadaan gejala kelompok tertentu untuk menemukan penyebaran suatu gejala dengan gejala lainnya dalam masyarakat.

Dari hasil hasil wawancara diperoleh hasil penelitian bahwa pelaksanaan perjanjian kerja bersama di PT. Karya Abadi Sama Sejati belum berjalan dengan baik, Hal ini dapat dilihat dari proses pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang di lakukan oleh PT. Karya Abadi Sama Sejati, terjadi kepada pekerja yang dianggap tidak mempunyai andil yang mumpuni untuk perusahaan, padahal karyawan tersebut bekerja semaksimal mungkin akan tetapi faktor internal yang mempengaruhi hasil pekerjaan tidak menjadi alasan bagi perusahaan karena perusahaan hanya tahu tentang beban target kerja yang dibebankan kepada tenaga kerja dan adanya faktor-faktor penghambat dalam pemutusan hubungan kerja diantaranya Penerimaan uang pesangon yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama dan hal tersebut juga tidak sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Puji Syukur penulis ucapkan atas rahmat dan karunia Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA ( PKB) ANATARA PT. KARYA ABADI SAMA SEJATI DENGAN PEKERJA TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana lengkap (strata-1) pada jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum UIN Susk Riau.

Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah berkorban harta dan jiwa demi kejayaan Islam sehingga saat ini kita bisa merasakan hasil jerih payah Beliau.

Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, pemikiran, dukungan, semangat dan do'a penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Kepada Ayahanda Anirzam, dan Ibunda Erlina, yang telah memberikan dukungan, motivasi dan do'a kepada ananda baik secara materil maupun spiritual. Jasa dan kasih sayangmu akan ananda kenang hingga yaumul akhir,
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, M. A selaku rektor UIN Suska Riau,



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Dr. H. Hajar, M. Ag selaku dekan Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau, Bapak Dr. Drs. Heri Sunandar, Mcl selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Wahidin, M. Ag selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. H. Maghfirah, MA selaku Wakil Dekan III yang telah bersedia mempermudah penulisan skripsi ini,
4. Kepada Bapak Firdaus, SH, MH selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum dan Bapak Muslim, S. AG. SH, M. Hum selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum,
5. Kepada Bapak Peri Pirmansyah, SH, MH selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis dari awal proposal hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini,
6. Bapak Asril, SHI, MH selaku Pembimbing Akademis yang telah memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu yang diluang penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini,
7. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater ini,
8. Bapak dan Ibu Pegawai fakultas syariah dan hukum dan universitas islam sultan syarif kasim riauyang selalu melayani pengurusan administrasi penulis,
9. Keluarga besar tercinta, Abangda Sutria Handa Yani, Abangda M. Jadrik Anur, Adinda Jumaro Rabbian, Adinda Jamika Nursuhud, Adinda Zikria Alini Mazrina, Adinda Rajinalia Agustin Ramdhani, Adinda AE Marurozi Syam, Pak udo wandi, Keponakan Raziq Fatir Muttaqi. dan keluarga tercinta terima kasih karena telah memberikan bantuan, dukungan, semangat dan do'a demi kelancaran perkuliahan ini,



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Kepada Keluarga Besar Himpunan Pelajar Mahasiswa Ujung Tanjung (HIPEMA UT) yang telah memberikan dukungan baik materi maupun motivasi dan do'a sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan,
11. Sahabat-sahabat Devi Lestari, Asrizal, Rika Wulan PS, Indah Sarimai dan Uteh Deni yang selalu setia memberikan dukungan, semangat dan bantuan untuk memperlancar perkuliahan dan penulisan skripsi ini,
12. Sahabat seperjuangan, Nurul Fauza Asih Amalia, Fitra Suryani, Rika Atika, Ade Herdian, Elis Yanti, Izis Irmayani terima kasih atas segala dukungan, bantuan, motivasi dan semangat serta kenangan yang diberikan selama perkuliahan.
13. Sahabat seperjuangan, Arman A, Muhammad Afiski, Muhammad Romi, Surah Imron serta teman-teman seangkatan yang selalu memberikan semangat dan motivasinya,
14. Kepada Bapak Hariyadi, Juni Rahman, Ibu Leni Sitanggang, dan Kakak Liza Selaku Pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir,
15. Kepada Bapak Irwan SE, Ilham Siregar, Ibu Zulaiha, Selaku Pihak PT. Karya Abadi Sama Sejati, Serikat Pekerja PKS PT. Karya Abadi Sama Sejati Yang Telah Mengizinkan Saya Untuk Meneliti di PT. Karya Abadi Sama Sejati Serta





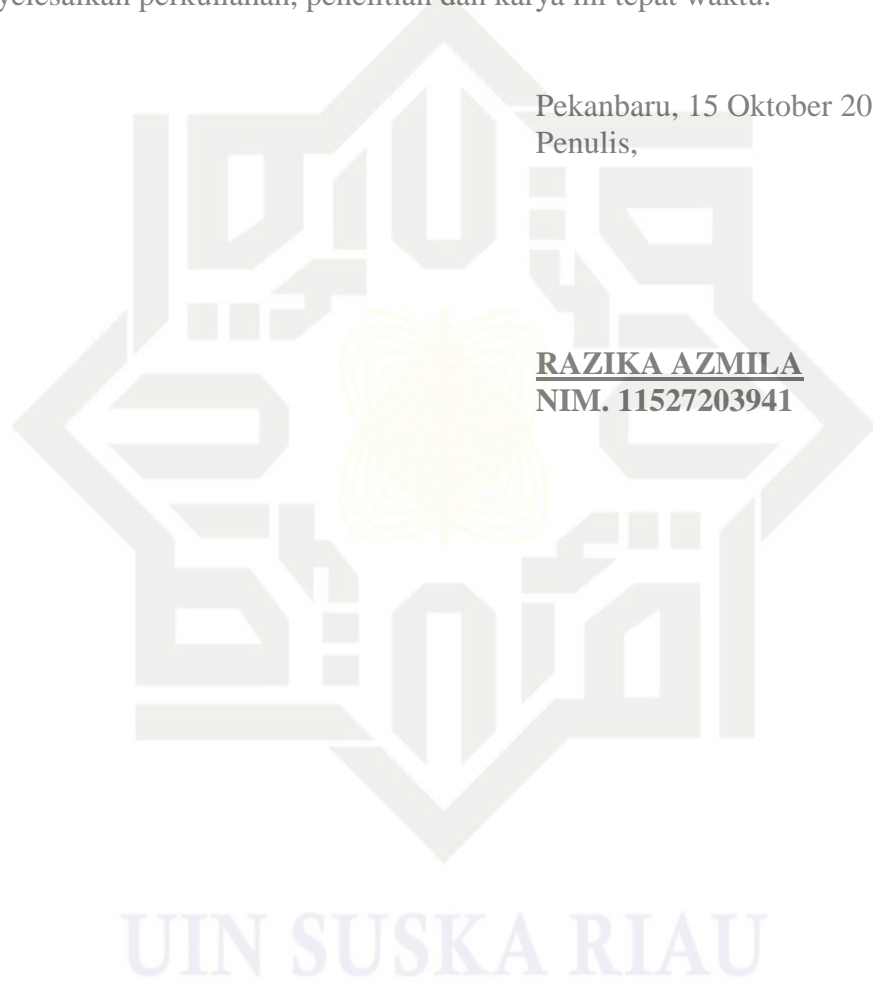
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Serta berbagai pihak yang belum disebutkan di atas yang turut memberikan dukungan, berbagi pemikiran dan dorongan kepada penulis, terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan ide yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan, penelitian dan karya ini tepat waktu.

Pekanbaru, 15 Oktober 2019  
Penulis,

**RAZIKA AZMILA**  
**NIM. 11527203941**





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	11
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan Dan Kegunaan Peneitian .....	11
E. Metode Penelitian .....	12
F. Sistematika Penulisan .....	18
<b>BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
A. Sejarah PT. Karya Abadi Sama Sejati .....	19
B. Visi Misi PT. Karya Abadi Sama Sejati .....	20
C. Struktur Organisasi PT. Karya Abadi Sama Sejati .....	21
D. Kegiatan PT. Karya Abadi Sama Sejati .....	25
<b>BAB III TINJAUAN TEORITIS .....</b>	<b>27</b>
A. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama .....	27
1. Pengertian perjanjian kerja .....	27
2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	29
3. Syarat Sah Perjanjian Kerja .....	30
4. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama .....	30
5. Fungsi Dan Manfaat Perjanjian Kerja Bersama .....	32
6. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja Bersama .....	34
7. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama .....	37



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....	42
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	42
2. Alasan-Alasan Pemutusan Hubungan Kerja .....	44
3. Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja .....	47
4. Hak- hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja .....	51

**BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN .....** **55**

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT. Karya Abadi Sama Sehati Dengan Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Tinjau Dari Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	55
B. Faktor-Faktor Penghambat Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pihak Pt. Karya Abadi Sama Sehati .....	69

**BAB V PENUTUP .....** **73**

A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	75

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABLE

Table 1.1 Populasi dan Sample .....	14
-------------------------------------	----



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT. Karya Abadi Sama Sejati .....	22
--	----







1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara hukum sesuai amanat Undang – Undang Dasar tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) mengatur setiap kegiatan warga negaranya dengan peraturan dan hukum yang berlaku agar terciptanya kehidupan yang aman dan nyaman dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.<sup>1</sup> Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara peraturan-peraturan dibuat untuk menjamin setiap hak warga negaranya.

Pemerintah menjamin kesejahteraan bagi warga negaranya, salah satu bentuk dari mewujudkan kesejahteraan warga negara terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang -Undang Dasar tahun 1945 “ tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Pekerjaan yang di maksud adalah pekerjaan yang di usahakan sendiri atas usaha, modal, tanggung jawab sendiri. maupun bekerja pada orang lain dengan bergantung kepada orang lain, sehingga orang tersebut harus tunduk pada aturan yang di buat dan diberi upah atau imbalan atas pekerjaannya. Jika seorang pekerja tidak mendapatkan upah atau imbalan maka tidaklah tergolong dalam unsur pekerjaan.<sup>2</sup>

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

<sup>1</sup> Undang – Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 1 ayat 3

<sup>2</sup> Zaenie Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 8.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengertian pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 di jelaskan dalam Pasal 1 Angka 5:

1. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perorangan, persekutuan yang menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagai mana tersebut dalam huruf a dan b berkedudukan di luar negeri;

Pekerja/buruh adalah manusia yang juga memiliki kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, pangan, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagai untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja adalah pihak yang lemah dari seorang majikan yang kedudukannya lebih kuat maka perlu mendapatkan perlindungan hukum dan hak-haknya.<sup>3</sup>

Dalam ketenagakerjaan diatur sebuah peraturan yang berkaitan dengan peraturan perkumpulan organisasi perburuhan atau yang dikenal dengan istilah serikat buruh atau serikat pekerja sebagai implementasi dari amanat ketentuan Pasal 28 Undang–Undang Dasar tahun 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan.

Berdasarkan Undang -Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat buruh atau pekerja. Serikat buruh atau pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh atau pekerja baik di perusahaan yang bersifat bebas,

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawaliipers, 2008), h. 30.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan buruh atau pekerja, dan meningkatkan kesejahteraan buruh atau pekerja beserta keluarganya.

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri- ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Salah satu bentuk dari adanya hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan pengusaha atau perusahaan, dalam pemenuhan kebutuhannya yaitu membuat perjanjian kerja dengan tujuan bahwa keduanya akan saling memberikan keuntungan, dalam Pasal 1313 KUHPerdara perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1313

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 1338 KUHPerdata menetapkan bahwa segala perjanjian yang di buat secara sah “ berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya Artinya perjanjian yang di buat secara sah tidak bertentangan dengan Undang-Undang dapat mengikat kedua belah pihak<sup>5</sup>.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah<sup>6</sup>.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah: Adanya pekerjaan (*arbeid* ), Dibawah perintah (*gezag ver houding*), adanya upah tertentu (*loon*), dan Dalam waktu (*tijd*)<sup>7</sup>.

Pihak yang terkait dalam hubungan industrial ada tiga pihak yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan juga pemerintah. Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja

<sup>5</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: PT. Intermasa, 2001), h. 139.

<sup>6</sup> Felentino Tamponanpoy, 2013, “*Penerapan System Kerja waktu tertentu Di Indonesia*” Lexprivatum, Vol.1/No.1/Jan-Mrt, 2013, h. 147.

<sup>7</sup> Asri wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 36.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat besar bagi para pihak yang membuat dan memberi dampak positif bagi menunjang produktivitas semakin meningkat sehingga pengusaha dapat membuat lapangan kerja baru.<sup>8</sup>

Dalam Pasal 1 Angka 21 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat buruh atau pekerja atau beberapa serikat buruh/pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja, hak – hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Apabila hubungan kerja tidak berjalan sesuai dengan perjanjian maka timbulah suatu perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan buruh/pekerja. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat perlindungan kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sesama internasional.

Dalam Pasal 1 Angka 25 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha<sup>9</sup>.

Pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja adalah merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang

<sup>8</sup>Zaeni Asyadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2004), h. 44.

<sup>9</sup> Niko Demus Maringan, 2015, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal : Ilmu Hukum Legal Opinion , Edisi 3, Vol 3, 2015, h. 2.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) terdapat 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)
4. Perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 menganut penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat melalui (*win-win solution*) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pasal 3 sampai 7 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit setiap perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan Bipartit antara pengusaha dan pekerja dalam waktu tiga puluh hari kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan.

Pasal 17 sampai 28 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

Pasal 29 sampai 54 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 55 sampai 58 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh mediator dengan mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan sidang mediasi<sup>10</sup>.

Pelaksanaan mengenai sistem pemutusan hubungan kerja dan hak-hak yang di dapatkan oleh pekerja tidak sesuai dengan kenyataan nya, hak-hak buruh/pekerja yang dimaksud sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.

Banyak perusahaan yang tidak mengindahkan perjanjian kerja dan peraturan perundang – undangan yang telah di tentukan, salah satunya terjadi pada PT. Karya Abadi Sama Sejati perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit yang terletak di Desa Pujud, Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau.<sup>11</sup>

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dan pemberian hak-hak pekerja yang dilakukan oleh pihak PT. Karya Abadi Sama Sejati tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama dan perundang-undangan, berawal dari di buatnya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja yang mana pihak pengusaha maupun pekerja harus menjalankan segala yang telah di atur dalam perjanjian kerja bersama.

<sup>10</sup> Dahlia dan Agatha Jumiati, 2011, " Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang – Undang No. 20 Tahun 2004", Jurnal Wacana Hukum, vol.IX,2 oktober, 2011, h. 46.

<sup>11</sup> Agusniarty, Ir. Susy Edwina, M.Si, Ermi Tety, Sp, M.Si, *Dampak Keberadaan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (Pks) Pt. Karya Abadi Sama Sejati (Kass) Terhadap Sosial Ekonomi Masyarakat Di Sekitar Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir* ,( Jom Faperta Vol. 2 No. 2 Oktober 2015)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pertanggal 29 Oktober 2018, pihak perusahaan memutuskan secara sepihak terkait jam masuk untuk dimulai pukul 07:30 sampai pukul 18.00 dan menambah jam kerja tanpa adanya perundingan dengan serikat pekerja terlebih dahulu, dan ketentuan perubahan tersebut hanya berlaku pada satu item pekerjaan saja (pekerjaan proses), oleh karena ketentuan dan syarat-syarat kerja yang baru hanya ditetapkan sepihak oleh perusahaan maka pekerja hanya melakukan ketentuan waktu kerja sebagaimana yang berjalan sebelum adanya, namun pihak perusahaan justru memberikan surat peringatan kepada seluruh pekerja dengan alasan tidak mengikuti perintah atau instruksi perusahaan.

Pihak PT. Karya Abadi Sama Sejati memberikan surat peringatan ke 1 kepada 63 orang karyawan dan memberi surat peringatan I, surat peringatan II, surat peringatan III, surat pemutusan hubungan kerja dan surat pengosongan rumah kepada 5 orang karyawan dengan alasan tidak mematuhi intruksi perusahaan. merasa heran atas kebijakan yang di lakukan oleh pihak perusahaan yang mengeluarkan surat peringatan secara berturut-turut, surat pemutusan hubungan kerja serta surat pengosongan rumah yang di tempati oleh 5 orang pekerja padahal hak-hak pekerja masih belum di penuhi oleh pihak perusahaan.<sup>12</sup>

Berdasarkan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa “masing-masing surat peringatan dapat di terbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

<sup>12</sup> <https://www.google.com/amp/pantauriau.com//> di akses pada jumat 22 februari 2019, jam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang juga mempunyai jangka waktu 6 bulan sejak di terbitkannya peringatan kedua. Tenggang waktu 6 bulan dimaksud untuk mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lain juga merupakan waktun yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

Walaupun adanya perjanjian kerja bersama dengan serikat perkerja namun pihak perusahaan tidak terlebih dahulu membicarakan hal ini kepada serikat pekerja. Di dalam perjanjian kerja bersama yang di sepakati oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja PT. Karya Abadi Sama Sejati sudah mengatur tentang ketentuan umum, pengakuan para pihak, hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan, waktu istirahat, pengobatan dan perawatan, jaminan sosial dan kesejahteraan, tata tertib perusahaan, sanksi, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan kerja<sup>13</sup>.

Tanggal 08 November 2018 bertempat di kantor PKS. PT. Karya Abadi Sama Sejati telah di lakukan pemutusan kerja terhadap 5 orang pekerja sebagai karyawan proses. Kemudian pada tanggal 13 November 2018 pihak pekerja yang di wakili oleh Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Karya Abadi Sama Sejati (PUK SPPP-SPSI-KSS) untuk melaksanakan perundingan terkait 5 orang pekerja yang terkena pemutusan hubungan pekerjaan.

<sup>13</sup> Perjanjian kerja bersama (PKB) antara perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Karya Abadi Sama Sejati dengan serikat pekerja (SP)- PKS PT. Karya Abadi Sama Sejati periode tahun 2016 – 2018.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 “baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Perjanjian kerja bersama mengatur tentang besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dibayarkan satu kali dan sekaligus yang di lakukan pada saat pemutusan hubungan kerja berlaku yang besarnya adalah kelipataan gaji bulanan berdasarkan banayaknya masa kerja pada saat pemutusan hubungan kerja tersebut. Ketentuan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bersama terkait pemutusan hubungan kerja dan faktor penghambat pemberian hak-hak pekerja tersebut. Maka dari itu penulis akan tuangkan dalam skripsi yang berjudul “PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT. KARYA ABADI SAMA SEJATI DENGAN PEKERJA TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PKB) DITINJAU DARI UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENANGAKERJAAN”.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **B. Batasan Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas untuk perlu adanya pembatasan masalah, adapun batasan masalah dalam penulisan ini adalah tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bersama terkait pemutusan hubungan kerja dan apa faktor penghambat hak-hak pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang terjadi di Desa Pujud, Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) antara PT. Karya Abadi Sama Sejati dengan pekerja terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
2. Apa faktor penghambat hak –hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pihak PT. Karya Abadi Sama Sejati ?

## **D. Tujuan Dan Kegunaan Peneitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui mengenai pelaksanaan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terkait pemutusan hubungan kerja.
- b. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan pekerja terkait hak-hak pekerja yang telah terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Pihak PT.Karya Abadi Sama Sejati



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk melengkapi tugas akhir dan sekaligus syarat untuk meraih gelar sarjana hukum pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- b. Untuk menambah pengetahuan penulis tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bersama terkait pemutusan hubungan kerja dan faktor penghambat hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja ketika tidak sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan.
- c. Sebagai bahan informasi untuk penelitian berikutnya terkait masalah yang sama.

## E. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu<sup>14</sup>. Metode merupakan cara kerja untuk memahami objek yang menjadi sasaran dari ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum sosiologis, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan identifikasi hukum dan bagaimana efektifitas hukum ini berlaku dalam masyarakat.<sup>15</sup> Penelitian ini juga bertitik tolak dari data primer yaitu data

<sup>14</sup> Sugianto, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2012), h. 2.

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (UII Pres, Jakarta, 1982) h. 51.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diperoleh langsung yang dilakukan baik melalui observasi maupun wawancara dalam ilmu hukum berdasarkan kenyataan yang terjadi di lapangan.

Sifat penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat suatu individu, keadaan gejala, kelompok tertentu untuk menemukan penyebaran suatu gejala dengan gejala lainnya dalam masyarakat<sup>16</sup>.

## **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir yang beralamat di Jl. Kecamatan Batu 6 Bagan Siapi-API dan PT. Karya Abadi Sama Sejati yang beralamat di Desa Pujud Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Alasan penulis memilih tempat tersebut karena lokasi tersebut memenuhi kriteria syarat permasalahan penelitian.

## **3. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah Bidang Perselisihan Industrial Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir, Serikat Pekerja, PT. Karya Abadi Sama Sejati Sedangkan objek dari penelitian ini pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB ) antara PT. Karya Abadi Sama Sejati dan pekerja terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di tinjau dari Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

<sup>16</sup> Amiruddin Dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 25.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek pengamatan dan/atau objek yang menjadi peneitian.<sup>17</sup> Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah Bidang Industrial Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir, Perusahaan PT. Karya Abadi Sama Sejati, Serikat Pekerja dan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Sample yaitu sebagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian dan merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang di teliti.

Metode pengambilan sample adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan yang hanya di sesuaikan dengan tujuan penelitian agar tercapainya maksud tujuan penelitian ini. sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan/penelitian, jadi dalam hal ini peneliti menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi.<sup>18</sup> Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel: 1.1**  
**Populasi dan Sample**

No	Keterangan	Populasi	Sampel	Persentase
1	Bidang Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir	3	2	65%
2	PT. Karya Abadi Sama Sejati	10	3	30%
3	Serikat pekerja	5	2	40%
4	Pekerja yang di PHK	5	4	80%
<b>Jumlah</b>		<b>23</b>	<b>11</b>	

Sumber Data : Data Olahan

<sup>17</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 98.

<sup>18</sup> Burhan ashsofa, *metode penelitian hukum*, (jakarta : rineka cipta, 2010), h. 91.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Sumber Data

Dalam penelitian ini ada tiga jenis data yang digunakan oleh peneliti, antara lain :

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara maupun observasi yang kemudian diolah oleh peneliti.<sup>19</sup> Data primer dalam penelitian ini ialah subjek dari Penelitian Bidang Industrial Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir, serikat pekerja, PT. Karya Abadi Sama Sejati dan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan serta tulisan ilmiah lainnya<sup>20</sup> yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja bersama terkait pemutusan hubungan kerja dan upaya yang dilakukan pekerja terkait hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja
- c. Data Tersier yaitu petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus Bahasa Indonesia, kamus Bahasa Inggris, kamus Hukum, ensiklopedia, majalah, surat kabar.<sup>21</sup>

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang peneliti gunakan adalah :

<sup>19</sup> Zainuddin, *Op.Cit*, h. 30

<sup>20</sup> *Ibid*

<sup>21</sup> *Ibid*



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Observasi atau pengamatan adalah kegiatan pengumpulan data penelitian dengan cara melihat langsung objek penelitian yang menjadi fokus penelitian.<sup>22</sup> Kegiatan yang akan diobservasi dalam penelitian ini ialah mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara PT. Karya Abadi Sama Sejati dengan Pekerja terkait pemutusan hubungan kerja dan bagaimana dengan hak – hak pekerja yang di PHK oleh pengusaha.
- b. Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai.<sup>23</sup> Dalam penelitian ini, yaitu dengan cara mempertanyakan secara langsung kepada Bidang Industrial Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir, Serikat Pekerja, PT. Karya Abadi Sama Sejati dan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja terkait pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara PT. Karya Abadi Sama Sejati Dengan Pekerja terkait pemutusan hubungan kerja dan apa faktor penghambat hak – hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.
- c. Studi Kepustakaan, cara ini di lakukan untuk mencari data atau informasi melalui kegiatan mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti dengan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan dan buku-buku yang berkaitan pelaksanaan perjanjian kerja bersama dan pemutusan hubungan kerja .<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h.114.

<sup>23</sup> *Ibid*

<sup>24</sup> *Ibid*



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 7. Analisis Data

Dalam rangka menyusun dan menganalisa, maka digunakan analisis hukum dalam upaya memperoleh kesimpulan dari penelitian yang dilakukan terhadap semua data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut. Analisis yang akan digunakan adalah analisis kualitatif yaitu analisis yang menggunakan uraian kalimat, tidak menggunakan statistik tetapi berdasarkan peraturan perundang-undangan, pandangan pakar hukum dan pendapat peneliti sendiri, sehingga akhirnya dapat menarik sebuah kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> *Ibid*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan memberikan gambaran umum tentang PT. Karya Abadi SamaSejati yang berisi mengenai sejarah, visi misi, struktur organisasi dan kegiatan perusahaan.

### **BAB III TINJAUAN TEORITIS**

Berisi tinjauan umum tentang pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, syarat sah perjanjian kerja, pengertian perjanjian kerja bersama, fungsi dan manfaat perjanjian kerja bersama, para pihak yang membuat perjanjian kerja bersama, tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama, pengertian pemutusan hubungan kerja, alasan-alasan pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, serta mengenai hak – hak yang diperoleh oleh pekerja terkait pemutusan hubungan kerja.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Bab ini akan membahas perjanjian kerja bersama berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 terkait pemutusan hubungan kerja dan faktor penghambat hak – hak pekerja oleh perusahaan PT. Karya Abadi Sama Sejati

### **BAB V PENUTUP**

Berisikan kesimpulan dan saran-saran.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah PT. Karya Abadi Sama Sejati

Perusahaan pengelolaan kelapa sawit PT. Karya Abadi Sama Sejati adalah salah satu perusahaan swasta nasional yang berkedudukan dan berkantor pusat di Pematang Siantar Sumatera Utara dengan kantor cabang di Desa Pematang Genting Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau.

Perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Karya Abadi Sama Sejati bergerak dibidang pengelolaan tandan buah kelapa sawit segar yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Nomor C-88.H.T.03.02-Th 1997 di hadapan notaris Jansen Ricardo Sitanggang, SH yang berlokasi di Desa Pujud, Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.<sup>26</sup>

Perusahaan PT. Karya Abadi Sama Sejati merupakan salah satu perusahaan perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit di Riau yang memberikan kontribusi bagi pendapatan daerah untuk peningkatan laju perekonomian pemerintah dan serta sebagai *multiplier effect* bagi sektor perekonomian lainnya.

Menurut sejarahnya Lahan perkebunan milik PT. Karya Abadi Sama Sejati didapat melalui hasil ganti rugi dari masyarakat dengan luas lahan perkebunan lebih kurang 2.200 ha diantaranya lahan produktif 2.000 ha dan lahan non produktif 200 ha yang memiliki kapasitas produksi TBS 2.000-

<sup>26</sup> Perjanjian kerja bersama(PKB) antara PT. Karya Abadi Sama Sejati dengan Serikat Pekerja (SP) PKS PT. Karya Abadi Sama Sejati tahun 2016- 2018

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.000 ton per hari, dengan kapasitas tersebut maka perusahaan membangun sebuah pabrik kelapa sawit yang berdiri pada tahun 2007, sejak tahun 2010 memulai masa percobaan dan mulai beroperasi secara aktif terhitung sejak tahun 2011 dengan kapasitas pengolahan TBS menjadi CPO 30 ton per jam.

**B. Visi Misi PT. Karya Abadi Sama Sejati**

Visi adalah pandangan jauh tentang suatu perusahaan ataupun lembaga dan lain-lain, visi juga dapat di artikan sebagai tujuan perusahaan atau lembaga dan apa yang harus di lakukan untuk mencapai tujuannya tersebut pada masa yang akan datang atau masa depan.

Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan atau lembaga dikerjakan oleh perusahaan atau lembaga dalam usaha mewujudkan visi. Misi perusahaan diartikan sebagai tujuan dan alasan mengapa perusahaan atau lembaga itu dibuat. Misi juga akan memberikan arah sekanaan atau lembaga itu di buat. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan-batasan proses pencapaian tujuan.

Perusahaan PT. Karya Abadi Sama Sejati memiliki Visi dan Misi yakni “Memperluas usaha budidaya kelapa sawit yang akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta meningkatkan laju kegiatan ekonomi pemerintah sebagai *multiplier effect* terhadap sektor perekonomian lainnya ”. Visi dan Misi perusahaan hingga kini keseluruhannya hampir terealisasi dengan baik, dengan perluasan lahan budidaya kelapa sawit telah mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat diantaranya dengan adanya perkebunan dan pabrik kelapa sawit yang



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka miliki memberikan peluang kerja bagi masyarakat disekitarnya sehingga kegiatan ekonomi masyarakat juga meningkat.

### C. Struktur Organisasi PT. Karya Abadi Sama Sejati

Organisasi adalah merupakan struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara kelompok orang-orang yang harus bekerja sama secara tertentu atau melalui sistem untuk mencapai maupun menyelesaikan suatu tujuan bersama yang tertentu. Artinya tujuan organisasi tersebut di tentukan oleh pemilik organisasi .

Dalam suatu organisasi pimpinan merupakan kedudukan tertinggi dimana seorang pimpinan harus bertanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya didalam organisasi sehingga, sehingga mereka akan dapat dengan senang hati memberikan bantuan melaksanakan pekerjaannya mencapai tujuan bersama.

Bertitik tolak dari rumusan sasaran dasar organisasi yang ada, maka di sebut bahwa perasaan tersebut mempergunakan bentuk ataupun type tugas, wewenang dan tanggung jawabnya di bantu oleh beberapa karyawan yang juga dibantu oleh seksi-seksi. Masing-masing dihubungkan oleh garis maupun dari pimpinan tertinggi kepada karyawan terendah.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

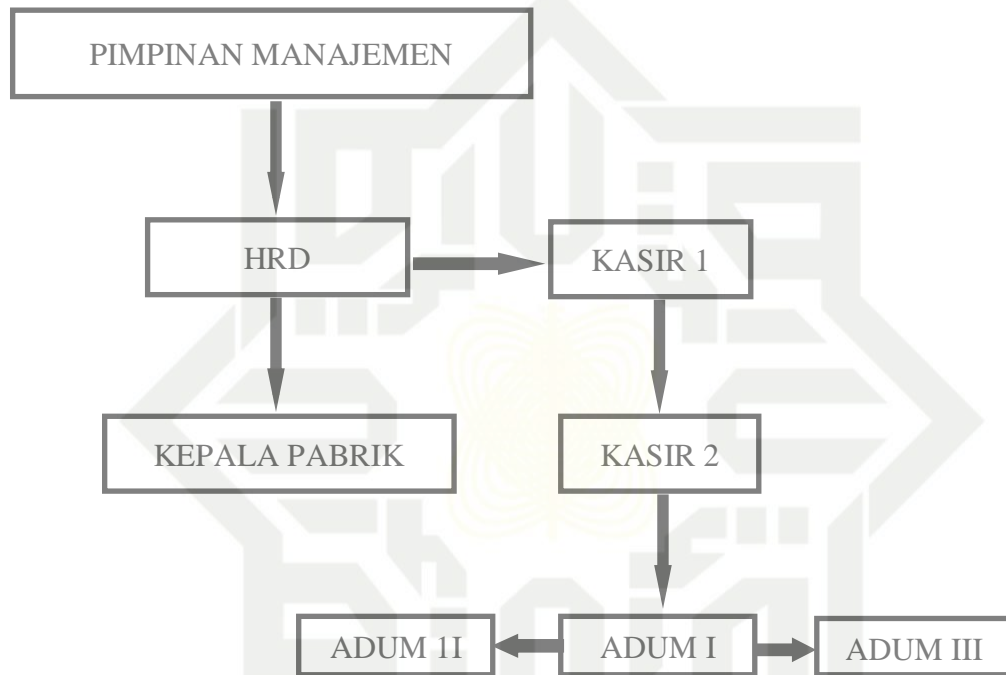
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk lebih jelasnya mengenai bentuk struktur organisasi manajemen PT. Karya Abadi Sama Sejati dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

**Gambar 2.1**  
**Struktur Organisasi PT. Karya Abadi Sama Sejati**



**1. Pimpinan**

Pimpinan sebagai motor penggerak dalam menjalankan usaha perusahaan, juga merupakan penentu kebijakan yang akan dijalankan serta pemegagng tanggung jawab sepenuhnya terhadap perusahaan. Secara garis besar tugas pimpinan pabrik kelapa sawit PT. Karya Abadi Sama Sejati meliputi:

- Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- Menjaga kerja sama yang baik antara partner kerjasama dengan menjaga koneksi yang berkesinambungan
- Mengelola perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal
- e. Menentukan arah kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan cara kerja sesuai dengan pedoman kerja
- f. Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi

2. Human Resource and Development (HRD)

Memiliki tanggung jawab mengelola kegiatan bagian personalia dan umum, mengatur kelancaran kegiatan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan umum menyelesaikan masalah yang timbul di lingkungan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Adapun tugas human resource and developmen meliputi:

- a. Mengatur hal yang berhubungan dengan pihak luar terhadap perusahaan.
- b. Mengatur hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan
- c. Membantu pimpinan dalam promosi dan mutasi karyawan
- d. Mengadakan pengangkatann dan pemberhentian karyawan dan mennyelesaikan konflik sesama karyawan antara atasan dan bawahan

3. Kasir

Kasir merupakan tugas yang di fokuskan pada penanganan uang tunai, kasir berjewajiban melakukan penghitugan secara teliti agar tidak kesalah pahaman dan melakukan pembukuan dengan baik dan benar dan harus jujur, tepat dan dapat di andalkan. Adapun tugas kasir pada pengelolaan pabrik kelapa sawit PT. Karya abadi sama sejati meliputi :

- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
- b. Melakukan pencatatan atas semua tranksaksi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
- d. Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan

## 4. Kepala Produksi

Kepala produksi bertanggung jawab pada semua hal yang berkaitan dengan produksi, mulai dari proses, progres, program solving, kualitas, kuantitas, dan lain sebagainya. Kepala produksi memastikan tercapainya hasil produksi sesuai dengan rencana perusahaan. Adapun tugas kepala produksi PT. Karya Abadi Sama Sejati meliputi:

- a. Membuat perencanaan dan jadwal proses produksi
- b. Mengawasi proses produksi agar kualitas, kuantitas dan waktunya sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat
- c. Bertanggung jawab mengatur manajemen gudang agar tidak terjadi kelebihan atau kekurangan persediaan bahan baku, bahan penolong maupun produk yang sudah jadi di gudang
- d. Bertanggung jawab mengatur manajemen alat agar fasilitas produksi berfungsi sebagaimana mestinya dan beroperasi dengan lancar
- e. Membuat laporan secara berkala mengenai kegiatan dibagianya
- f. Bertanggung jawab pada peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya
- g. Memberikan penilaian dan sanksi jika karyawan dibawah tanggung jawabnya melakukan kesalahan dan pelanggaran
- h. Berinovasi dalam pengerjaan produksi dan memberikan masukan pada perusahaan yang berkaitan dengan bagian produksi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Bidang Administrasi Umum

Mengelola semua kegiatan administrasi dan keuangan dalam lingkungan pabrik untuk mendapatkan data yang benar dan akurat sehingga menghasilkan laporan dan informasi yang tepat waktu, relevan, dan konsisten sebagai alat pengendalian, pengamanan aset dan sumber daya serta pengambilan keputusan. Adapun tugas administrasi umum pada PT. Karya Abadi Sama Sejati meliputi:

- a. Merencanakan persiapan kegiatan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga penerimaan data, laporan dan informasi dari seluruh bagian terkoordinasi dengan baik dan cepat untuk menghasilkan laporan yang tepat waktu dan relevan
- b. Berkoordinasi dengan askep dan departemen dalam rencana penyusunan anggaran tahunan pabrik
- c. Melaksanakan semua sistem dan prosedur administrasi keuangan sesuai ketentuan yang berlaku dalam perusahaan
- d. Menyusun dan menyiapkan laporan bulanan
- e. Mengawasi pengeluaran uang, barang dan aktiva lainnya
- f. Menerima laporan produksi bulanan
- g. Mengusulkan perbaikan atau penyempurnaan prosedur administrasi
- h. Mengevaluasi dokumen-dokumen pabrik

## D. Kegiatan PT. Karya Abadi Sama Sejati

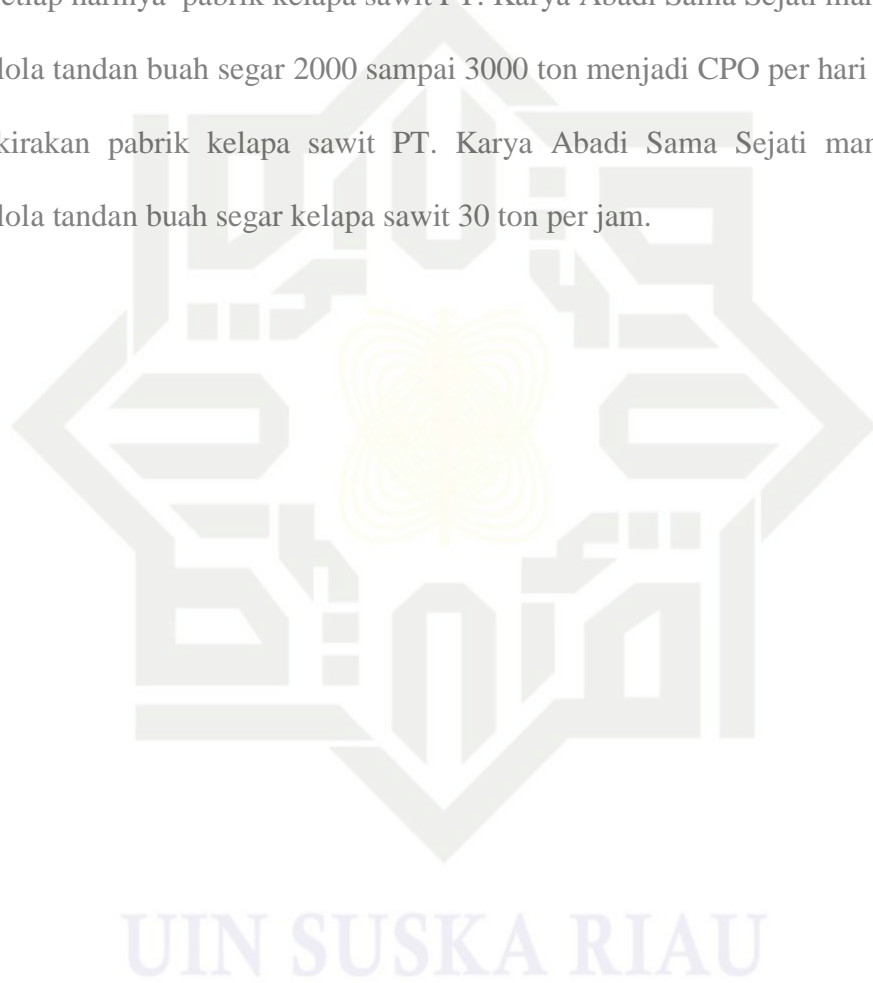
PT. Karya Abadi Sama Sejati merupakan suatu perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit dimana perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit berada di satu tempat yang sama yaitu di Desa Pujud, Kecamatan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, pabrik kelapa sawit PT. Karya Abadi Sama Sejati melakukan kegiatan sehari-harinya mengelola TBS menjadi CPO.

Dari luas 40000 ha kebun kelapa sawit PT. Karya Abadi Sama Sejati maka setiap harinya pabrik kelapa sawit PT. Karya Abadi Sama Sejati mampu mengelola tandan buah segar 2000 sampai 3000 ton menjadi CPO per hari dan di perkirakan pabrik kelapa sawit PT. Karya Abadi Sama Sejati mampu mengelola tandan buah segar kelapa sawit 30 ton per jam.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III TINJAUAN TEORITIS

#### A. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama

##### 1. Pengertian perjanjian kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Suatu hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja, perjanjian kerja melahirkan sebuah perikatan, perikatan yang lahir karena perjanjian kerjalah yang disebut dengan hubungan kerja, untuk sahnya suatu perjanjian yang menciptakan hubungan kerja dapat di lihat dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu :<sup>27</sup>

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.

Apabila hubungan kerja tidak terjalin seperti perjanjian yang telah di sepakati maka akan menimbulkan suatu bentuk perselisian antara pekerja dengan pengusaha, adapun perselisihan ini dapat berakibat berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat sahnya

<sup>27</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perjanjian kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subjek hukum dalam pembuatan perjanjian kerja adalah subjek hukum dalam hubungan kerja, dan objek dalam pembuatan perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja.<sup>28</sup>

Undang- Undang Nomor 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan memberikan pengertian yang jelas tentang perjanjian ini. Hanya saja penyebutan namanya belum ada keseragaman. Ada yang enamakannya perjanjian kerja bersama, perjanjian perburuhan kolektif, persetujuan perburuhan dan ada juga yang menamakannya syarat-syarat kerja dan oleh konsepsi hubungan industrial pancasila menyebutnya dengan kesepakatan kerja bersama (KKB).<sup>29</sup>

Perjanjian kerja dalam arti kata yang luas dapat di bagi dalam:<sup>30</sup>

- a. Perjanjian perburuhan yang sejati (*arbeids-overeen-komst*);
- b. Pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*);
- c. Perjanjian untuk melakukan suatu jasa atau pekerjaan terlepas (*overeenkost tot het verrichten van enkele diensten* ).

Perjanjian kerja sejatinya mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut:<sup>31</sup>

- a. Ia menerbitkan suatu hubungan di peratas, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.

<sup>28</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 41.

<sup>29</sup> Zainal Asikin, aw, lh, za *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Cet X, h. 67.

<sup>30</sup> Soebakti, *Pokok-Pokok Huku Perdata*, (Jakarta : Intermasa, 2003), Cet. Xxxiv, h. 172.

<sup>31</sup> Zainal Asikin, aw, lh, za, *Op.Cit*, h. 67.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Selalu di perjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan cuma-cuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian dan lain sebagainya.
- c. Ia di buat untuk suatu waktu tertentu atau sapai diakhiri oleh salah satu pihak

**2. Unsur-Unsur perjanjian kerja**

Perjanjian kerja memuat unsur-unsur perjanjian kerja sebagai bentuk adanya hubungan kerja. Unsur-unsur perjanjian kerja yakni:<sup>32</sup>

- a. Adanya unsur pekerjaan ( *work* )

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a

- b. Adanya unsur perintah ( *command* )

Manifestasi dari pekerjaan yang di berikan kepada pekerja oleh pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

- c. Adanya unsur upah ( *pay* )

Upah memegang peranan penting dalam perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.

<sup>32</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), Cet. Ke-14, h. 64.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil yang diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan syarat formiil di atur dalam pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.<sup>33</sup>

Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja dibuat atas:<sup>34</sup>

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 4. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama di atur dalam BAB XI bagian ketiga Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah mencabut berlakunya Undang- Undang Nomor 21 tahun 1954 tentang perjannjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan.

<sup>33</sup> Asri wijaya, *Op. cit*, h. 42.

<sup>34</sup> Lalu husni, *Op.cit*, h. 64.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perjanjian kerja bersama lebih sesuai dengan keadaan sekarang sebab sudah mengatur lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/buruh pada satu perusahaan, sedangkan perjanjian perburuhan belum mengatur lebih dari satu serikat pekerja/buruh pada satu perusahaan.

Kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian/kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.<sup>35</sup>

Dalam pembuatan kesepakatan kerja bersama harus berasaskan kekeluargaan dan gotong royong serta musyawarah untuk mufakat. Dengan demikian adanya perbedaan kepentingan diantara pihak-pihak agar berunding bersama membuat kesepakatan kerja bersama sehingga apa yang disepakati akan mengikat kedua pihak, dan sesuai dengan asas perjanjian, maka kepada pihak-pihak di berikan keleluasan/kebebasan untuk menetapkan persetujuan mengenai apa saja yang dikehendakinya sepanjang tidak bertentangan dengan :

- a. Hukum/ketentuan;
- b. Ketertiban umum ;
- c. Kesusilaan ;
- d. Tidak boleh diskriminasi, baik berdasarkan agama, golongan, warga negara/bangsa maupun keyakinan politik atau keanggotaan dari suatu perkumpulan tertentu.

<sup>35</sup> Sedjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Ashadi Mahasatya, 2001), h. 73.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Pasal 1 Angka 21 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 jo, Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam pembuatan perjanjian kerja sama dipihak pekerja/buruh selalu ada kolektivitas. Maksud sernula mengadakan perjanjian kerja bersama secara kolektivitas adalah untuk memengaruhi syarat-syarat kerja dengan alat serikat pekerja/serikat buruh. Demikian, adanya perjanjian kerja bersama berkaitan dengan pergerakan serikat pekerja/serikat buruh.

Di dalam perjanjian kerja, pekerja/buruh berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang perintah. Akibatnya, segala-galanya pengusaha yang menentukan. Dala hal pekerja/buruh ingin memperbaiki nasibnya keningkat hidup yang lebih baik, harus disalurkan melalui serikat pekerja/buruh.<sup>36</sup>

## 5. Fungsi dan Manfaat Perjanjian Kerja Bersama

Adapun fungsi perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut:

- a. Memudahkan pekerja/buruh untuk membuat perjanjian kerja sebelum adanya lembaga perjanjian kerja bersama, pekerja/buruh pada waktu

<sup>36</sup> F.X. Djumadi, *Perjanjian Kerja Bersama Edisi Revisi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004),



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuat perjanjian kerja harus merumuskan dan menentukan sendiri hak-hak dan kewajiban-kewajibannya dengan pengusaha.

Dengan adanya lembaga perjanjian kerja bersama yang merupakan pedoman dan peraturan induk mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha yang menyangkut kedudukan hukum pekerja/buruh sebagai anggota serikat pekerja/buruh, maka serikat pekerja/buruh akan mudah membuat perjanjian kerja, meskipun sederhana, kedudukan hukumnya telah terjamin dalam hubungan kerja yang timbul oleh perjanjian kerja.

Hal ini sesuai dengan kenyataan bahwa pekerja/buruh pada umumnya buta akan hukum untuk membuat perjanjian kerja, sehingga dengan adanya perjanjian kerja bersama, kedudukan pekerja/buruh secara yuridis dapat dipertanggung jawabkan.

- b. Sebagai jalan keluar atau *way-out* dalam hal perundang-undangan ketenagakerjaan belum mengatur hal-hal yang baru atau menunjukkan kelemahan-kelemahan di bidang tertentu. Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan belum mengatur selengkapny atau kalau sudah mengatur keseluruhan, ternyata terbelakang dari kemajuan masyarakat, dengan demikian masyarakat perjanjian kerja bersama dapat melengkapi atau mengaturnya.
- c. Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh demi kelangsungan usaha bagi perusahaan. Merupakan partisipasi pekerja/buruh dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan pengusaha dalam bidang ketenagakerjaan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tentang manfaat perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut :

1. Baik pekerja/buruh maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing-masing
2. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi atau peningkatan usaha.
3. Membantu ketenagakerjaan kerja dan mendorong semangat para pekerja/buruh sehingga lebih temun, rajin, dan produktif dalam bekerja
4. Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerjabersama.
5. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.<sup>37</sup>

**6. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja Bersama**

Menurut Pasal 21 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo. Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha.

Perjanjian kerja bersama dibuat oleh pihak-pihak :

<sup>37</sup> Ibid

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Serikat pekerja/serikat buruh

Menurut Pasal 1 angka1 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan maupun didalam perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya<sup>38</sup>

Adapun yang dapat membuat perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan, yaitu serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh disatu perusahaan atau dibeberapa perusahaan.

Prosedur pencatatan perjanjian kerja bersama diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: KEP-16/MEN/2001 tentang tata cara pencacatan serikat pekerja/serikat buruh tanggal 15 februari 2001, sebagai berikut:

1. Serikat buruh/ serikat pekerja buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota berdasarkan domisili untuk di catat.

<sup>38</sup> Lalu Husni, Op.Cit, h. 64.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib mencatat dalam buku pencatatan dan memberikan nomor bukti pencatatan.

b. Pengusaha

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha adalah: pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasa 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, adalah:

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.<sup>39</sup>

## **7. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

### **a. Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama**

Untuk mengetahui tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yaitu sebagai berikut:

1. Salah satu pihak (serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama.
2. Minimal keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh 50% dari jumlah pekerja/buruh yang ada pada saat pertama pembuaran Perjanjian Kerja Bersama .
3. Perundingan dimulai paling lambat 30 hari sejak permohonan tertulis.
4. Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus serikat pekerja/Serikat buruh dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
5. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 orang.
6. Batas waktu perundingan bipartit 30 hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.

---

<sup>39</sup> *Ibid*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Selama proses perundingan masing-masing pihak; dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
8. Bila sudah 30 hari perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
9. Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 hari.
10. Bila 30 hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
11. Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama maksimal 30 hari.
12. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama sah dan resmiberlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
13. Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian kerja bersama dengan perusahaan apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara<sup>40</sup>.

Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan setelah melampaui jangka waktu 6 bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula.

Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Jika dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan

<sup>40</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengusaha yang jumlah keanggotaanya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Pasal 120 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/buruh dapat melakukan koalisi sehinggatercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.

Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud di atas tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaanya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

- b. Perubahan, Perpanjangan Serta Pembaharuan perjanjian kerja bersama.

Pasal 130 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam pasal 119.

Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anggotanya lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional (Pasal 130 ayat (2)). Kemudian Pasal 130 ayat (3) dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan (3)

c. Jangka Waktu Berlakunya perjanjian kerja bersama

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha. Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dalam hal perjanjian kerja bersama berikutnya, perundingannya dapat dimulai paling cepat 3 bulan sebelumnya.<sup>41</sup> dapat juga perjanjian perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada pengadilan agar perjanjian perburuhan itu dinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil.

<sup>41</sup> F.X. Djumadi, *Op.cit*, h. 82.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

### **1. Pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK)**

Pengakhiran hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh karena berbagai sebab. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang termuat pada Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditentukan tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena pihak yang bersangkutan bersama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, lebih-lebih bagi buruh yang di pandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika di bandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab :

- a. dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencarian
- b. untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai pengantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat lain)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai keluarganya. Sehubungan dengan akibat yang timbul oleh adanya pemutusan hubungan kerja itu khusus bagi seluruh keluarganya<sup>42</sup>

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan majikan.

Dasar hukum dari adanya hubungan kerja adalah :

- a. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
- b. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan dibawah pimpinan atau majikan yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh
- c. Kewajiban majikan membayar upah kepada pekerja sekaligus merupakan hak pekerja atas upah
- d. Berakhirnya hubungan kerja
- e. Caranya perselisihan antara pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.<sup>43</sup>

Maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang juga dapat di sebut dengan pemberhentian, separation dan pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

<sup>42</sup> Sendjun H Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Rineka Cipta : Jakarta. 1988), h. 97.

<sup>43</sup> Hari pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta: Ashadi Mahasatya 1,997), h. 12.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemutusan hubungan kerja Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.<sup>44</sup>

## 2. Alasan- Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam perkembangannya, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja tidak hanya terbatas pada pemberhentian pekerja/buruh saja, tetapi juga dapat membatasi kebebasan pengusaha untuk melakukan pemberhentian, dan menetapkan atas yang lebih umum yaitu bahwa setiap pemberhentian pekerja/buruh harus didasarkan alasan inti yang membenarkan pemutusan hubungan kerja.

Adapun pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan:<sup>45</sup>

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama tidak melampaui 12 (duabelas \) bulan secara terus-menerus
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya

<sup>44</sup> Niko Demus Maringan. *Op. Cit*, h. 2.

<sup>45</sup> Pasal 153 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Pekerja/buruh menikah
- e. Pekerja/buruh hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja bersama
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha kepada, atau berdasarkan ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan
- i. Karena perbedaan, paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Alasan yang diperbolehkan untuk menjadi dasar pemutusan hubungan kerja yaitu:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Karena pekerja melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- b. Karena Pekerja ditahan oleh pihak berwajib (Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- c. Karena sudah diberikan surat peringatan ketiga (Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- d. Karena kemauan sendiri (Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- e. Karena perubahan status perusahaan (Pasal 163 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- f. Karena perusahaan tutup ( Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- g. Karena perusahaan pailit (Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- h. Karena pekerja meninggal dunia (Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- i. Karena pekerja pensiun ( Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- j. Karena mangkir ( Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- k. Karena pengusaha melakukan kegiatan yang tidak patut (Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- l. Karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja (Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dapat mengajukan gugatan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bila tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja atas inisiatif diri sendiri dapat termasuk kedalam pemutusan hubungan kerja yang dapat digugat, karena kedudukan pekerja yang lemah sehingga pihak perusahaan yang mengancam pekerja untuk melakukan pengunduran diri, walaupun kesalahan yang dilakukan pihak perusahaan tidaklah berat. Sehubungan dengan hal tersebut, maka semua pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan kiranya terbuka kemungkinan untuk digugat dalam jangka satu tahun<sup>46</sup>

### 3. Jenis- Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Ada 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja dalam teori hukum yaitu:<sup>47</sup>

#### 1. Pemutusan kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja harus putus dengan sendirinya sebagaimana yang di atur dalam asal 154 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah secara tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya

<sup>46</sup> Pasal 171 undang-undang nomor 13 tahun 2003

<sup>47</sup> Zainal Asikin, *Dasar- Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja grafindo persada, 2014), h. 175.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau
  - d. Pekerja/buruh meninggal dunia.<sup>48</sup>
2. Pemutusan kerja oleh pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan buruh atau pekerja melakukan kesalahan berat yaitu:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lain
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam

<sup>48</sup> Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5(lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat sebagaimana dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
  - b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan atau
  - c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang diperusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.<sup>49</sup>
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja Melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan memenuhi syarat-syarat:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat diri dalam ikatan dinas;

<sup>49</sup> Pasal 158 Ayat 1 Dan 2 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri<sup>50</sup>

4. Pemutusan kerja oleh pengadilan

Sebelum terbentuknya pengadilan hubungan industrial (PHI) melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan berdasarkan pasal 1603v KUHPerdara disebutkan tiap buruh/pekerja setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan ditempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.

Alasan penting adalah di samping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan dimana pekerjaan dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.<sup>51</sup>

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ini memiliki hubungan dan akibat hukum baik untuk pekerja/buruh maupun untuk pengusaha, akibat hukum yang dimaksud adalah dalam bentuk pemberian kompensasi yang tergantung pada alasan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana yang telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

<sup>50</sup> Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>51</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), Cet. Ke-10, h. 184.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### **4. Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membyarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pengantian hak yang diberikan kepada pekerja/buruh yang hubungan kerja terputus dengan perusahaan terdiri dari :

a. Uang pesangon

Uang pesangon merupakan uang pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon berdasarkan Pasal 156 ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdiri dari :

- 1) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
- 2) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 3) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- 8) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 9) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

b. Uang penghargaan masa kerja

Perhitungan uang masa kerja terdapat dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdiri dari :

- 1) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 2) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 4) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 5) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 7) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

c. Uang penggantian hak

Pemberian uang penggantian hak terdapat dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdiri dari :

- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- 4) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>52</sup>

Pemberian pesangon atau uang masa kerja, dipengaruhi oleh masa kerja pekerja/buruh. Artinya sudah berapa lama pekerja/buruh tersebut bekerja pada perusahaan akan berpengaruh dalam pemberian pesangon dan masa kerja bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, komponen upah sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak terdiri dari:

- a. Upah pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang

<sup>52</sup> Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ktenagakerjaan.

diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila itu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil penelitian yang di lakukan pada PT. Karya Abadi dan dinas tenaga kerja kabupaten rokan hilir. Penulis mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) antara PT. Karya Abadi Sama Sejati dengan pekerja terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan masih belum terlaksana dengan baik. Walaupun dalam pembuatan perjanjian kerja bersama antara pihak PT. Karya Abadi Sama Sejati dengan serikat pekerja PKS PT. Karya Abadi Sama Sejati dan tata cara pendaftaran perjanjian kerja bersama pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir sudah cukup baik, namun pelaksanaan nya masih tidak dilaksanakan oleh pihak perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari penambahan waktu kerja namun tidak diberikan haknya berupa uang lembur dan tidak kondusifnya waktu mulai dan berakhirnya kerja serta pemutusan hubungan kerja yang di lakukan oleh pihak perusahaan secara sepihak dan terjadi kepada pekerja yang dianggap tidak mempunyai andil yang mumpuni untuk perusahaan, padahal karyawan tersebut bekerja semaksimal mungkin akan tetapi faktor internal maupun faktor eksternal yang mempengaruhi hasil pekerjaan tidak menjadi alasan bagi perusahaan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena perusahaan hanya tahu tentang beban target kerja yang dibebankan kepada tenaga kerja sehingga tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Keputusan Mentri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/VI/2004 tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama.

2. Faktor penghambat hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PT. Karya Abadi Sama Sejati tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama yang telah dibuat dan disepakati oleh pihak pekerja/buruh. Hak-hak dari pekerja/buruh tersebut memang sudah ada di cantumkan dalam perjanjian kerja bersama sesuai dengan Pasal 82 perjanjian kerja bersama yaitu besar uang pesangon di tentukan berdasarkan lamanya masa kerja pekerja/buruh. Namun dalam proses penerimaan hak-hak tersebut sebenarnya tidak semudah apa yang yang tertera dalam aturan perjanjian kerja bersama maupun dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pihak karyawan perlu perjuangan dan pengurusan yang serius agar hak-hak tersebut dapat terealisasi sesuai dengan peraturan perusahaan. Pihak perusahaanpun harus melakukan analisa kinerja karyawan tersebut.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis mengemukakan saran-saran yaitu :

1. Untuk perusahaan agar lebih mempelajari dan mengimbangi perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja sehingga keharmonisan hubungan kerja antara pekerja atau buruh tercipta dengan aman nyaman yang memberi efek dengan meningkatnya kinerja pekerja/buruh. Perusahaan juga di tuntut untuk lebih mempertimbangkan alasan-alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sehingga tidak adanya perselisihan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh.
2. Untuk pemerintah di harapkan dapat untuk lebih memperhatikan pekerja/buruh dengan lebih mempelajari dan mencermati perjanjian kerja yang di buat antara perusahaan dan pekerja sehingga tidak perusahaan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dan pemerintah di harapkan dapat meninjau dan memberi sosialisasi secara langsung terkait perlindungan terhadap tenaga kerja kepada perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014).
- Amiruddin Dan Asikin Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).
- Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010).
- Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), Cet X.
- Asikin Zainal, *Dasar- Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja grafindo persada, 2014).
- Asyhadie Zaenie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
- Asyhadi Zaeni, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004).
- Djumialdji F.X, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2010).
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawalipers, 2008).
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2016), Cet V.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).
- Manulang H Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Ashadi Mahasatya, 2001).
- Pramono Hari, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: PT. Ashadi Mahasatya, 1997).
- Soebakti, *Pokok-Pokok Huku Perdata*, (Jakarta : PT. Intermasa, 2003), Cet Xxxiv.
- Soeknto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. UII Pres, Jakarta, 1982) Cet. V .
- Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Kerja*, selanjutnya disebut imam soepomo III, 1987).
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta : PT. Intermasa 2001).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sugianto, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012).

Syamsudin Burhan, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).

Wijaya Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).

Agusniarty, Edwina Susy, DKK, *Dampak Keberadaan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) Pt. Karya Abadi Sama Sejati (KASS) Terhadap Sosial Ekonomi Masyarakat Di Sekitar Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir*, Jurnal Faperta Vol. 2.

Dahlia dan Jumiati Agatha, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang – Undang No. 20 Tahun 2004*”, Jurnal Wacana Hukum, Vol.IX, 2011.

Marigan Demus Niko Demus, ” *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2015, Jurnal : Ilmu Hukum Legal Opinion , Edisi 3, Vol, 2015.

Tamponganpoy Felentino, *Penerapan System Kerja Watu Tertentu di Indonesia* , lex privatum, Vol.1/No.1, 2013.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1313.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Ketenagakerjaan.

Undang-Udang Nomor 21 Tahun 2004 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-48/Men/Iv/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Karya Abadi Sama Sejati Dengan Serikat Pekerja (SP)- PKS PT. Karya Abadi Sama Sejati Periode Tahun 2016 – 2018.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR WAWANCARA

### Wawancara dengan Perusahaan :

1. Bagaimana syarat dan tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama ?
2. Bagaimana pelaksanaan dari perjanjian kerja bersama ?
3. Apakah dengan adanya perjanjian kerja bersama mampu memberi perlindungan terhadap pekerja/buruh ?
4. Apakah perjanjian kerja bersama mengatur tentang pemutusan hubungan kerja ?
5. Bagaimana dengan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja?

### Wawancara dengan Serikat Pekerja :

1. Apakah dalam pembuatan perjanjian kerja bersama sudah mencukupi tuntutan-tuntutan pekerja ?
2. Bagaimana perlindungan yang diberikan oleh pihak perusahaan dengan adanya perjanjian kerja bersama ?
3. Apakah pernah terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja maupun dengan peraturan perundang-undangan yang di lakukan pihak perusahaan ?
4. Apakah pemenuhan hak – hak pekerja yang di berhentikan sudah sesuai dengan peraturan perjanjian kerja bersama ?





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Wawancara Dengan Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja :**

1. Sudah berapa lama bapak bekerja ?
2. Apakah ada perlindungan terhadap hak-hak pekerja dengan adanya perjanjian kerja bersama ?
3. Apa yang menyebabkan bapak di berhentikan ?
4. Apakah hak-hak yang bapak terima saat di berhentikan sudah sesuai dengan perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan ?
5. Bagaimana upaya yang bapak lakukan dalam mempertahankan hak-hak l pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja ?

**Wawancara Dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir:**

1. Apakah perjanjian kerja bersama wajib di daftarkan ?
2. Bagaimana tata cara pendaftaran perjanjian kerja bersama ?
3. Apa manfaat dari adanya perjanjian kerja bersama ?
4. Bagaimana upaya yang dilakukan dinas tenaga kerja terkait pemutusan hubungan kerja pada suatu perusahaan ?

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN  
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skrripsi Dengan Judul, “ Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB ) Antara PT. Karya Abadi Sama Sejati Dengan Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ” yang ditulis oleh :

Nama : RAZIKA AZMILA  
NIM : 11527203941  
Program Studi : SI

telah dimunaqasyahkan pada :

Hari/ Tanggal : Selasa, 10 Desember 2019  
Waktu : 08.00 Wib  
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah Dan Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, \_\_\_\_\_  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

etua  
IRDAUS, SH.,MH

ekretaris  
ONI ALIZON, SH.,MH

enguji I  
ASIR, SHL.,MH

enguji II  
YAFRINALDI, SH.,MA

Mengetahui,  
Kepala Bagian Tata Usaha  
Fakultas Syariah dan Hukum

**Erni, S. Sos., MM**

NIP. 19680226 199103 2 002

## SURAT KETERANGAN

Nomor : Un.04/F.I/PP.01.1/6872/2019

Pekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini  
mengatakan bahwa :

Nama : RAZIKA AZMILA  
N I M : 11527203941  
Jurusan : ILMU HUKUM

Telah Lulus :

### UJIAN KOMPREHENSIF

Yang diselenggarakan pada tanggal : 24 JULI 2019

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 22 Agustus 2019

Dekan,



Drs. H. Hajar, M.Ag 34  
NIP. 195807121986031005





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون  
FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 05 September 2019

Un.04/F.I/PP.00.9/7289/2019

Bahasa

1 (Satu) Proposal

Mohon Izin Riset

Kepada

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama	: RAZIKA AZMILA
NIM	: 11527203941
Jurusan	: Ilmu Hukum S1
Semester	: IX (Sembilan)
Lokasi	: 1. Dinas tenaga kerja Rokan Hilir. 2. PT. Karya Abadi Sama Sejati

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA ( PKB ) ANTARA PT. KARYA ABADI SAMA SEJATI DENGAN PEKERJA TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksana riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor  
Dekan



Dr. H. Hajar., M.Ag.  
NIP. 19580712 198603 7005

Tersusun :  
Rektor UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau





# PT. KARYABADI SAMASEJATI

PABRIK KELAPA SAWIT

DESA PEMATANG GENTING KEC. PUJUD KAB. ROKAN HILIR

TELEPON.

FAX.

## SURAT KETERANGAN

Nomor : A.574/PKS-PT.KSS/SK-IX/2019

Surat Keterangan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : RAZIKA AZMILA

NIK KTP : 1407034408960005

N M : 11527203941

Yang tersebut diatas benar telah datang melakukan penelitian pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Karyabadi Samasejati dengan Serikat Pekerja terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di tinjau dari undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. di Pabrik Kelapa Sawit PT. Karyabadi Samasejati Desa Pujud Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau .

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pujud, 16 September 2019.-

PABRIK KELAPA SAWIT

PT. KARYABADI SAMASEJATI

A. HALIM RANGKUTI

Pimpinan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





# PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR

## DINAS TENAGA KERJA

JL. KECAMATAN BATU 6 ( PURNA MTQ ) TELP./FAX. (0767)  
BAGANSIAPIAPI

### SURAT PERNYATAAN

Nomor : 560 / DTK-Umum / 2019 / 104

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUZAKKAR, AMP  
NIP : 19640429 198503 1 004  
Jabatan : Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Unit Kerja : Dinas Tenaga Kerja Kab. Rokan Hilir

Dengan ini menyatakan bahwa saudara :

Nama : RAZIKA AZMILA  
NIP : 11527203941  
Program Studi : ILMU HUKUM  
Jurusan : S - 1  
Alamat : PEKANBARU

adalah benar telah melakukan Riset dalam rangka Pengumpulan Data untuk bahan Skripsi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir, dengan Judul Pelaksana Perjanjian Kerja Bersama ( PKB) antara PT. Karya Abadi Sama Sehati dengan Serikat Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di tinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya .

Mengetahui

PLT. KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN ROKAN HILIR



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# PEMERINTAH PROVINSI RIAU

## DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU  
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

### REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/25751  
TENTANG

#### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca dan memeriksa permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : 001/PP.00.7289/2019 Tanggal 5 September 2019, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : RAZIKA AZMILA
2. NIM / KTP : 11527203941
3. Program Studi : ILMU HUKUM
4. Jenjang : S1
5. Alamat : ROKAN HILIR
6. Judul Penelitian : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT. KARYA ABADI SAMA SEJATI DENGAN PEKERJA TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
7. Lokasi Penelitian : 1. DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN ROKAN HILIR  
2. PT. KARYA ABADI SAMA SEJATI KABUPATEN ROKAN HILIR

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Pelaksanaan kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.

3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 5 September 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diangkat mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diangkat mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR

## BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN KECAMATAN BATU EMPAT TELP. (0767) 22113 FAX. (0767) 22113  
BAGANSIAPIAPI

Bagansiapiapi, 09 September 2019

Kepada

Yth. 1 Kepala Dinas Tenaga Kerja  
2 Direktur PT. Karya Abadi Sejati  
Kabupaten Rokan Hilir

di-

Tempat

Membaca Surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/25751, tanggal 5 September 2019 tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi, dengan ini memberikan Rekomendasi Riset kepada:

- |                  |   |
|------------------|---|
| 1. Nama          | RAZIKA AZMILA   |
| 2. NIM           | 11527203941   |
| 3. Program Studi | ILMU HUKUM  |
| 4. Jenjang       | S1  |
| 5. Alamat        | ROKAN HILIR   |
| 6. Judul         | PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT. KARYA ABADI SAMA SEJATI DENGAN PEKERJA TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN |
| 7. Lokasi        | 1. DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN ROKAN HILIR<br>2. PT. KARYA ABADI SAMA SEJATI KABUPATEN ROKAN HILIR   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dalam proposal yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan Penelitian dimaksud
2. Pelaksanaan Penelitian berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung Tanggal dibuatnya surat ini hingga selesai.
3. Salinan Hasil Riset agar disampaikan pada Badan Kesbang dan Politik kabupaten Rokan Hilir.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya dan kepada pihak yang terkait dapat memberikan kemudahan kelancaran kegiatan ini.

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN ROKAN HILIR  
KABID KEWASPADAAN NASIONAL



DODI SUHENDRA, S. Sos

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



Razika Azmila dengan panggilan Razika, lahir di Ujung Tanjung pada tanggal 04 Agustus 1996. Penulis merupakan anak ke 3 dari 8 bersaudara dari ayahanda bernama Anirzam dan ibunda bernama Erlina. Penulis menyelesaikan pendidikan dimulai. Pada 2002 di Taman Kanak-Kanak Al Kautsar tahun 2008 penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 010 ujung tanjung. Pada tahun 2011 penulis menyelesaikan sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTS) Negeri Ujung Tanjung dan melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Tanah Putih di Desa Ujung Tanjung lulus pada tahun 2014. Pada tahun berikutnya penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru ,dan penulis diterima di Fakultas Syariah dan Hukum dengan mengambil Program Studi Ilmu Ilmu Hukum. Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Kejaksaan Negari Bagan Siapi-API bagian Intelijen Kabupaten Rokan Hilir dan penulis juga telah menyelesaikan Program Pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sintong Makmur Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir.

Penulis melakukan penelitian di Desa Pujud Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir dengan judul “ Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT. Karya Abadi Sama Sehati Dengan Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Hasil penelitian tersebut diuji dalam sidang Munaqasah (*oral comprehensive*) pada hari Selasa tanggal 10 Desember 2019 di Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau dan Alhamdulillah penulis memperoleh gelar Sarjana Hukum ( SH ).